

Reynaga Obregon, Sonia; Huerta Herrera, Othon

Políticas públicas de estímulos para el desempeño docente

VIII Jornadas de Sociología de la UNLP

3 al 5 de diciembre de 2014

Cita sugerida:

Reynaga Obregon, S.; Huerta Herrera, O. (2014). Políticas públicas de estímulos para el desempeño docente. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en:

http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4601/ev.4601.pdf

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

POLÍTICAS PÚBLICAS DE ESTÍMULOS PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

DRA. SONIA REYNAGA OBREGON

MTRO. OTHONHUERTA HERRERA

El propósito de este documento es compartir y reflexionar de manera conjunta la experiencia de una política pública diseñada para estimular al personal docente de las Universidades Públicas en México (UPES).

Política Pública

Como es sabido la política pública se puede conceptualizar como “programas de acciones, representan la realización concreta de decisiones, el medio usado por un actor en particular llamado Estado, en su voluntad de modificar comportamientos mediante el cambio de reglas de juego operantes hasta entonces... representa la cristalización de un momento en el estado de relación de fuerzas entre los distintos actores que intervienen en el proceso de definición de las reglas del juego. Pero es claro que el número de actores es limitado y selectivo: no entra cualquiera, ni como quiere, el proceso de decisión; por lo tanto la configuración de estos actores es ya reveladora del reparto del poder en el seno del Estado así como de relaciones y de integración establecidas entre éste y su entorno” (RothDeubel, André-Noël, 2006).

Política Pública en Educación

En México las Políticas Públicas de un gobierno se documentan en el Plan Nacional de Desarrollo y éste a su vez se subdivide en programas sectoriales, en este caso, las políticas del área educativa del actual gobierno están consignadas en el Programa Sectorial de Educación 2013-2018. En éste se establecen 6 grandes objetivos relacionados entre sí, pero con especificidades por nivel educativo, para el nivel superior lo establecido en el objetivo 2 “Fortalecer la calidad y pertinencia de la educación media superior, superior y formación para el trabajo” así como el objetivo 6 “Impulsar la educación científica y tecnológica como elemento indispensable para la transformación de México en una sociedad del conocimiento”. En el objetivo 2, uno de los objetivos específicos es continuar con el desarrollo del aseguramiento de la calidad y dentro de este marco es donde queda inscrito el programa de estímulos a la docencia. En México existen más de 3000 Instituciones de educación superior de diversos tipos: Públicas y particulares, Federales, Estatales, con apoyo solidario, Institutos Tecnológicos, Universidades Tecnológicas, Universidades Politécnicas, Instituciones para la

formación de Profesionales de la Educación, Centros Públicos de Investigación, etc. En este caso la política pública para estímulos hace referencia al financiamiento que reciben por este concepto la Universidades Públicas Estatales que en conjunto son 34, y en este documento se abordará lo acontecido en dos de ellas.

Programa de estímulos al desempeño del personal docente.

De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (SEP, 1991), el primer programa de estímulos del Gobierno Federal surgió en 1990 bajo el nombre Programa de Becas al Desempeño Académico, y se orientó la docencia y la investigación. En 1992, el programa cambió su denominación por Programa de la Carrera Docente del Personal Académico, dando prioridad a la labor docente. En 1994, el programa cambia de nuevo, y se le nombra Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, con énfasis en la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En 1999, la Secretaría de Educación Pública (SEP) solicitó a las instituciones de educación superior revisar sus tabuladores y reglamentos para adecuarlos al objetivo general del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), encauzando los esfuerzos hacia el trabajo colegiado por medio de la integración de cuerpos académicos.

Esto es, “un grupo de profesores de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación o aplicación del conocimiento en temas disciplinares o multidisciplinarios y un conjunto de objetivos y metas académicas. Adicionalmente, sus integrantes atienden los programas educativos en varios niveles para el cumplimiento cabal de las funciones institucionales (DOF, 6 de abril de 2005, p. 4).

La nueva orientación del programa de estímulos al desempeño resultó en beneficio de profesores de tiempo completo con actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados, y condicionó la obtención del estímulo a aquellos que tuvieran como mínimo el grado de maestría y preferentemente la formación doctoral (Magaña, 2001). Se espera que los programas de estímulos al desempeño permitan mejorar: a) los salarios, b) la calidad de la educación y c) apoyar a las instituciones de educación superior, dada su limitada disponibilidad de recursos presupuestales (Hernández, 2002).

La creación de los programas de estímulos al desempeño académico, ha resultado en un cambio que ha provocado todo tipo de reacciones, desde profesores que están a favor del

mismo como en su contra (Canales, 2001; Comas, 2003; Díaz Barriga, 1997; Patrón y Cisneros-Cohernour, 2012; Valero, 1999).” (Patrón y Cisneros 2014).

En este documento se hace alusión al fondo otorgado en el subsidio ordinario (U006), pues existe otro recurso desde 2007 que forma parte de un monto extraordinario que se asignó por tamaño de UPE, y a desde este año 2014 por asignación con base en cuatro indicadores: miembros del S.N.I; C.A. consolidados y en consolidación, PE de licenciatura de calidad y PE de posgrado en PNPC.

El Programa de estímulos al desempeño del personal docente en las UPES

En Septiembre de 2014, la DGESU¹ convocó un amplio foro de discusión del programa de estímulos, en el cual participaron representantes de 29 de las 34 UPES participantes en el ESDEPED. La intención del foro -primero en su género-, fue propiciar un análisis por parte de las instituciones acerca de las condiciones bajo las cuales estaría operando el programa, la problemática subyacente y las propuestas de mejora que pudieran orientar una posible reestructuración del programa. De los resultados del foro podemos destacar:

Fortalezas:

La SEP establece que la normatividad interna del programa debe ser actualizada y aprobada por la DGESU cada dos años. En este contexto, el 41.4% de las UPES participantes cuenta con reglamentos internos recientemente actualizados.

El 37.9% declara la existencia de un gran compromiso institucional que se manifiesta en el cumplimiento de la normatividad vigente, la gestión efectiva de los recursos necesarios para el programa y un manejo transparente y responsable de los mismos.

Hay un impulso creciente hacia el diseño e implementación de sistemas de evaluación en línea, 24.1%. El uso de sistemas electrónicos permite minimizar el margen de error en las evaluaciones de los expedientes al reducir la posibilidad de errores humanos en el proceso.

Debilidades:

La mayor debilidad que manifiestan las instituciones se refiere al hecho de que los documentos normativos del programa se encuentran ajenos al contexto actual en que se

desempeñan los profesores hoy día, el 51,7% manifiesta esto. De igual manera, se percibe como debilidad, aunque en menor medida (24.1%) una excesiva burocratización del proceso de participación de los profesores en el programa.

Por otra parte, el 41.4% de las instituciones manifiestan que el programa ha generado efectos no previstos como es el hecho de que los profesores realicen esfuerzos más dirigidos a aquellas actividades que les significan mayor puntaje para su participación en el programa.

Amenazas:

La mayor amenaza que perciben las instituciones es la incertidumbre en cuanto a la variabilidad de los recursos extraordinarios, un 44.8%. otra de las preocupaciones es la insuficiencia de recursos para asignar los apoyos a los profesores. En algunos casos, los gobiernos de los estados no apoyan suficiente al programa, por lo que las universidades se ven en la necesidad de completar con recursos propios, lo que obliga a distraer de otras actividades sustantivas o reducir el número de profesores beneficiados o el monto de los apoyos.

Oportunidades:

37.9% alinear con PROMEP y SNI,

37.9% actualizar normatividad para adecuar a las nuevas realidades en el ejercicio de la docencia universitaria.

Resultados:

Las UPES reconocen que el programa de estímulos ha generado resultados importantes en cuanto a la mejora de los indicadores institucionales de capacidad académica (perfil, sin, posgrados, CAC y CAEC) el 41.4% así lo manifiestan.

El 31% declara que el programa ha promovido la superación académica de los profesores de tiempo completo.

Propuestas:

Alinear los criterios de evaluación con los de otros esquemas como el PROMEP y el SIN, el 24.1%.

17.2% aumentar el periodo de evaluación a 2 o 3 años,

La Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.

La Universidad de Guadalajara (UDG) por su tamaño es considerada como la segunda Universidad más Grande de México, después de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Es la Universidad Estatal Pública (UPE) más grande de México. Se ubica en el Estado de Jalisco al occidente de la República y al interior de la entidad cuenta con seis centros temáticos metropolitanos, nueve regionales un sistema de educación virtual y un sistema de educación media superior. Ofrece 190 programas de licenciatura, 191 posgrados. Cuenta con una población estudiantil de poco más de 242 000 alumnos, 3 610 Profesores de tiempo completo (más medio tiempo, técnicos académicos y asignatura con los que suman poco más de 15 000 académicos). La Institución ha promovido la calidad tanto en sus programas como en sus académicos es así que en la actualidad ocupa el tercer lugar en académicos adscritos al Sistema Nacional de Investigadores, el primer lugar en posgrados de calidad a nivel nacional y entre las primeras 8 Universidades por el reconocimiento de calidad a sus Programas educativos de licenciatura.

Al igual que otras UPES, la Universidad de Guadalajara recibió desde 1992 recursos para estimular el desempeño de sus profesores, pero no fue sino hasta la emisión de los lineamientos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHyCP) “Lineamientos Generales para la operación del programa de estímulos al desempeño del docente de educación media superior y superior” en 2002 que se establecieron lineamientos formales para su distribución y su inserción en el subsidio que otorga la Federación a las UPES.

El propósito del programa de estímulos al desempeño docente según la SHyCP es “reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza aprendizaje” (SHyCP 2002), según el organismo evaluador, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo (CONEVAL), el programa “tiene como propósito estimular a los académicos que cumplen con los estándares de calidad, dedicación y permanencia, principalmente en la actividad docente frente a grupo. En este sentido la UPES buscan mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el apoyo económico a los profesores de tiempo completo” (CONEVAL, 2013).

A escala de la Universidad en el reglamento se asienta que: “tiene como objetivo reconocer el esfuerzo y la calidad en el desempeño del personal académico de carrera de tiempo completo que se dedique primordialmente a la docencia y que además realice actividades de

investigación, tutorías y de gestión académica individual o colectiva en la Universidad de Guadalajara” (UDG, 2009).

Así interpretando el mismo lineamiento de diferente forma es como desde 2002 se lleva a cabo este programa por convocatoria y concurso. El recurso se ha mantenido desde 2002, no así el monto:

**PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE
HISTÓRICO DISTRIBUCIÓN DE NIVELES
PERIODO 2002- 2014**

PROMOCIÓN	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	TOTAL		NIVEL PREDOMINANTE	
										BENEFICIARIOS	PARTICIPANTES	MINIMO	MAXIMO
2002-2003	202	305	405	311	310	42	49	28	32	1684	1885	VIII	III
2003-2004	158	285	363	306	348	68	54	43	45	1670	1833	VIII	III
2004-2005	109	244	363	391	555	93	81	99	110	2045	2444	VII	V
2005-2006	67	139	250	351	556	66	75	97	118	1719	2262	VI	V
2006-2007	175	237	254	225	146	679	54	43	50	1863	1963	VIII	VI
2007-2008	115	128	153	168	128	985	64	53	47	1841	2157	IX	VI
2008-2009	104	149	147	144	113	1139	65	44	55	1960	2368	VIII	VI
2009-2010	12	43	88	114	137	952	367	75	68	1856	2371	I	VI
2010-2011	23	46	53	77	95	126	863	397	256	1936	2452	I	VII
2011-2012	48	71	106	120	114	135	847	416	272	2129	2496	I	VII
2012-2013	51	81	126	116	131	138	833	400	313	2189	2567	I	VII
2013-2014	77	115	129	175	137	174	1025	497	376	2705	3077	I	VII
2014-2015	56	92	130	172	132	125	1053	620	524	2904	2992	I	VII

Fuente CGA. UMEFORA Archivos electrónicos de seguimiento del PROESDE

Actualización 27 de agosto de 2014

Por lo que el cuadro muestra pudiera pensarse que el aumento se debe a la actualización del salario mínimo, pero no se explica el salto de 2009-2010.

Lo que sí había sido una constante hasta 2013-2014 fue el aumento en el número de participantes y beneficiados pero ante la insuficiencia de recursos se endurecen los lineamientos de convocatoria (solicitando exclusividad laboral) y baja en poco más de cien profesores los beneficiados del programa.

Actualmente este programa beneficia a 2541 académicos, distribuidos de la siguiente forma:

PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE 2014-2015

DEPENDENCIA	PROF. INVESTIGADOR TITULAR			PROFESOR DOCENTE TITULAR			PROF. INVESTIGADOR ASOCIADO			PROF. DOCENTE ASOCIADO			TEC. ACADEMICO TITULAR			TECNICO ACADEMICO ASOCIADO			
	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"	
CUAAD	4	4	13	12	14	13	0	1	2	23	15	2	0	0	1	0	1	1	106
CUCBA	19	32	83	9	11	29	1	3	7	8	7	5	2	0	2	0	1	0	219
CUCS	25	21	80	19	32	43	11	3	9	5	8	13	5	7	28	4	5	5	323
CUCEA	13	10	47	12	19	23	7	7	5	38	33	17	1	0	2	0	0	1	235
CUCEI	40	33	74	18	25	28	3	12	17	21	16	14	2	1	4	0	1	0	309
CUCSH	20	37	113	22	19	22	17	13	14	14	13	15	2	0	4	0	1	0	326
CUCIENEGA	8	7	10	8	12	7	0	4	6	13	8	5	0	0	0	1	2	0	91
CUCOSTA	1	2	14	7	3	4	0	4	5	10	7	5	0	0	0	0	0	1	63
CUCSUR	7	5	23	4	1	4	1	5	5	1	3	4	0	0	1	1	1	1	67
CUALTOS	1	4	5	5	6	2	0	1	0	5	8	3	0	1	0	1	2	1	45
CUTONALA	1	0	2	4	3	0	0	1	0	3	0	4	0	0	0	0	0	0	18
CUNORTE	1	0	0	0	1	1	0	2	1	0	3	5	0	0	0	0	0	0	14
CUSUR	5	5	3	7	3	7	0	4	2	3	7	8	0	0	1	1	0	1	57
CULAGOS	9	8	3	4	2	0	0	2	11	1	1	3	0	0	0	0	1	1	46
CUVALLES	7	2	1	9	1	3	1	3	2	3	2	6	0	0	0	0	0	0	40
SEMS	5	2	2	40	45	24	5	16	4	128	107	49	10	7	8	8	18	1	479
SUV	1	0	1	5	3	0	0	0	2	8	7	3	0	0	0	0	0	1	31
ADMN. GRAL.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0		
TOTAL	167	172	474	185	200	210	46	81	92	284	245	161	23	16	51	16	33	14	2470

PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DOCENTE
HISTÓRICO MONTO NIVELES
PERIODO 2002- 2014

	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX	
PROMOCIÓN	S. M. M.	MONTO	S. M. M.	MONTO	S. M. M.	MONTO	S. M. M.	MONTO	S. M. M.	MONTO	S. M. M.	MONTO	S. M. M.	MONTO	S. M. M.	MONTO	S. M. M.	MONTO
2002-2003	1	\$1,264.50	2	\$2,529.00	3	\$3,793.50	4	\$5,058.00	5	\$6,322.50	7	\$8,851.50	9	\$11,380.50	11	\$13,909.50	14	\$17,703.00
2003-2004	1	\$1,309.50	2	\$2,619.00	3	\$3,928.50	4	\$5,238.00	5	\$6,547.50	7	\$9,166.50	9	\$11,785.50	11	\$14,404.50	14	\$18,333.00
2004-2005	1	\$1,357.50	2	\$2,715.00	3	\$4,072.50	4	\$5,430.00	5	\$6,787.50	7	\$9,502.50	9	\$12,217.50	11	\$14,932.50	14	\$19,005.00
2005-2006	1	\$1,404.00	2	\$2,808.00	3	\$4,212.00	4	\$5,616.00	5	\$7,020.00	7	\$9,828.00	9	\$12,636.00	11	\$15,444.00	14	\$19,656.00
2006-2007	1	\$1,460.10	2	\$2,920.20	3	\$4,380.30	4	\$5,840.40	5	\$7,300.50	6	\$8,760.60	7	\$10,220.70	8	\$11,680.80	9	\$13,140.90
2007-2008	1	\$1,517.10	2	\$3,034.20	3	\$4,551.30	4	\$6,068.40	5	\$7,585.50	6	\$9,102.60	7	\$10,619.70	8	\$12,136.80	9	\$13,653.90
2008-2009	1	\$1,577.70	2	\$3,155.40	3	\$4,733.10	4	\$6,310.80	5	\$7,888.50	6	\$9,466.20	7	\$11,043.90	8	\$12,621.60	9	\$14,199.30
2009-2010	1	\$1,644.00	2	\$3,288.00	3	\$4,932.00	4	\$6,576.00	5	\$8,220.00	7	\$11,508.00	9	\$14,796.00	11	\$18,084.00	14	\$23,016.00
2010-2011	1	\$1,723.80	2	\$3,447.60	3	\$5,171.40	4	\$6,895.20	5	\$8,619.00	6	\$10,342.80	7	\$12,066.60	8	\$13,790.40	9	\$15,514.20
2011-2012	1	\$1,794.60	2	\$3,589.20	3	\$5,383.80	4	\$7,178.40	5	\$8,973.00	6	\$10,767.60	7	\$12,562.20	8	\$14,356.80	9	\$16,151.40
2012-2013	1	\$1,894.83	2	\$3,789.66	3	\$5,684.49	4	\$7,579.32	5	\$9,474.15	6	\$11,368.98	7	\$13,263.81	8	\$15,158.64	9	\$17,053.47
2013-2014	1	\$1,968.70	2	\$3,937.40	3	\$5,906.10	4	\$7,874.80	5	\$9,843.50	6	\$11,812.20	7	\$13,780.90	8	\$15,749.60	9	\$17,718.30
2014-2015	1	\$2,045.61	2	\$4,091.22	3	\$6,136.83	4	\$8,182.44	5	\$10,228.05	6	\$12,273.66	7	\$14,319.27	8	\$16,364.88	9	\$18,410.49

Como se puede observar el efecto mateo se mantienen: los profesores con categoría de titular C ya sean investigadores o docentes obtienen mayor número de estímulos. Sin embargo este efecto se rompe en los profesores asociados A seguramente por su carga horaria frente grupo.

En la UdG los estímulos se reparten en un % a nivel superior y % a nivel media superior.

En una evaluación de la Instituto se reveló que:

- El profesor enfoca su trabajo en la obtención de puntos y no en el aumento de la calidad académica y la mejora de su práctica docente.
- Se evalúa por igual a profesores con características y situaciones diferentes.
- La evaluación en pares, genera incertidumbre y descontento entre los profesores.
- Las actividades sujetas a evaluación no miden el impacto en la docencia y el desempeño en el aula.
- El profesor se enfoca a seleccionar actividades incluidas en la tabla de evaluación y deja de realizar otras al no ser sujetas de evaluación, se da la simulación.
- Que actuado como atenuador de una política de contención salarial

Pero también ha propiciado:

- Incremento de los indicadores institucionales que coadyuvan al logro del perfil docente deseable.
- Estimula la formación de los profesores en la obtención del grado de maestría o doctorado, así como la actualización de actividades sustantivas, tales como docencia, investigación y vinculación.
- Fomenta la dedicación a la docencia, en cuanto a mayor tiempo dedicado a la enseñanza y la permanencia en la institución.
- Contribuye a mejorar el ingreso de los profesores, aun cuando éste no forme parte del salario regular.

La Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)

La Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED) es la máxima casa de estudios en el estado de Durango, la entidad se ubica en la región noroeste del país. Se considera por su tamaño una Universidad mediana. Es la única que ofrece programas educativos propios a nivel doctoral con reconocimiento por el CONACyT en el PNPC, además de atender los niveles de maestría, licenciatura y preparatoria. También ejerce liderazgo en formación, fomento, difusión artística y cultural, producción editorial, el fomento y la promoción deportiva de alumnos y trabajadores.

La UJED es líder estatal en atención a la cobertura de educación superior, ya que en sus programas de licenciatura y posgrado se forma más del 40% de la demanda estatal de este nivel. En el ciclo 2013-2014, la UJED atiende una matrícula total de 22,620 estudiantes, de los cuales 17,719 corresponden a Educación Superior (ES), (Anuario Estadístico, UJED 2013, 32-33).

Para su eficaz funcionamiento, la UJED está organizada en dos Campus (Durango y Gómez Palacio), nueve Dependencias de Educación Superior (DES) diferenciadas por área de conocimiento; a su vez las DES están integradas por 28 Unidades Académicas (UA) que ofertan 7 Programas Educativos (PE) de nivel medio superior, 42 PE de licenciatura y 52 PE de posgrado. (Anuario Estadístico UJED 2013, 24-31).

En la actualidad, la UJED cuenta con una planta docente de 1928 profesores, de los cuales 1251 (64.9%) son hombres y 677 (35.1%) son mujeres. Del total de profesores, 1593 (82.6%) se desempeñan en programas educativos de nivel superior y 449 (23.2%) de estos profesores son de tiempo completo, (p. 43).

La estructura de la planta docente de carrera muestra que el 62.4 % (280/449) de los PTC son hombres y el 37.6% mujeres (169/449); el 87.2% (355) de los profesores cuenta con estudios de posgrado; hay una fuerte concentración de PTC en las DES de Ciencias de la Salud (CSAL) y Ciencias Sociales y Humanidades (CSH), con 191 profesores, lo que corresponde al 42.5% del total de PTC; en cuanto a las acreditaciones, 183 de los PTC (40.7%), cuentan con el reconocimiento de perfil PROMEP y el 12.3% (55) están adscritos al SNI, (Base de Datos FPI del PROMEP para la UJED 2013).

Al igual que el resto de la UPES la UJAD recibe los estímulos desde 1992,

La Universidad Juárez del Estado de Durango participa en el programa de estímulos desde su creación en 1992, recibiendo recursos en asignaciones directas por parte de la SEP. En 2002, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHyCP) emitió los “Lineamientos Generales para la operación del programa de estímulos al desempeño del docente de educación media superior y superior”, que norman los criterios generales para la distribución de los recursos y su inserción en el subsidio que otorga la Federación a las UPES.

En los lineamientos de la SHyCP (2002) se establece como propósito del programa de estímulos la reafirmación del “trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza aprendizaje”. La Universidad Juárez del Estado de Durango, atendiendo a este propósito, ha establecido en el Artículo 9 de su Reglamento Vigente el objetivo de “...valorar las actividades del personal docente de tiempo completo, para estimular la calidad de su desempeño...”, (UJED, 2012. p. 5), con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de los programas educativos que ofrece a la sociedad.

Por lo que se refiere a los recursos otorgados para la operación del programa, estos han sufrido variaciones –no necesariamente crecientes- a lo largo del tiempo, desde su creación en 2002.

PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE													
HISTÓRICO DISTRIBUCIÓN POR NIVELES													
PERIODO 2008 -2013													
PROMOCION	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	TOTAL		NIVEL PREDOMINANTE	
										BENEFICIARIOS	PARTICIPANTES	MINIMO	MAXIMO
2008-2009	14	16	6	1	57	30	6	6	32	168	171	IV	V
2009-2010	14	13	7	1	57	30	5	6	32	163	168	IV	V
2010-2011	11	10	2	6	49	55	8	3	1	145	158	IX	VI
2011-2012	6	14	7	8	42	65	3	14	4	163	184	VII	VI
2012-2013	8	6	10	10	28	59	14	10	14	159	181	II	VI

Fuente: DPDA-UJED. Coordinación del Programa de Mejoramiento del Profesorado

Con excepción del periodo 2010 – 2011, el número de beneficiarios se ha mantenido en promedio de 160 profesores, mientras que el nivel predominante mínimo ha sido muy variable, no así el nivel predominante máximo, que se ha mantenido en niveles V y VI.

En el periodo 2012 – 2013, el programa otorgó beneficios a 159 profesores, distribuidos de la siguiente manera:

PROGRAMA DE ESTIMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		
DISTRIBUCION DE PTC BENEFICIARIOS POR DES		
CICLO 2012 - 2013		
DEPENDENCIA DE EDUCACION SUPERIOR (DES)	SIGLAS	NUMERO DE PROFESORES BENEFICIADOS
CIENCIAS AGROPECUARIAS Y FORESTALES	CAF	20
CIENCIAS BASICAS	CBAS	8
CIENCIAS ECONOMICO ADMINISTRATIVAS	CEA	18
CIENCIAS DE LA SALUD	CSAL	37
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES	CSH	23
DIFUSION, EXTENSIÓN, CULTURA E IDENTIDAD	DECI	6
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ARQUITECTURA	FICA	4
FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA	FMVZ	13
QUIMICO BIOLOGICAS	QBIOL	27
EDUCACION MEDIA SUPERIOR	EMS	3
TOTAL UJED		159
Fuente: DPDA-UJED. Coordinación del Programa de Mejoramiento del Profesorado		

En una evaluación de la universidad para efectos de su participación en el foro de discusión y análisis del pasado mes de Septiembre, se reveló que:

- Se corre el riesgo de que los profesores desarrollen su trabajo ajustándose solo a los aspectos que son reconocidos en las evaluaciones.
 - No se diferencia en la evaluación de profesores atendiendo a sus características y condiciones diferentes.
 - Se presentan inconformidades de los profesores participantes con relación a los dictámenes otorgados por las comisiones evaluadoras de pares académicos.
 - Los instrumentos de evaluación no son congruentes con las actividades que actualmente desarrollan los profesores.
- Entre los beneficios que a partir del programa se han obtenido, podemos enunciar:
- El mejoramiento y consolidación de los indicadores institucionales de capacidad y competitividad académica: PTC con reconocimiento de perfil deseable, con adscripción al S.N.I., con estudios de doctorado, cuerpos académicos consolidados y en consolidación, programas educativos de calidad.

- Promueve la superación académica de los profesores al estimular los estudios de posgrado y la actualización docente.
- Promueve el equilibrio y la mejora en el desarrollo de las funciones del PTC: docencia, investigación, tutorías y gestión académica.
- Aunque es aplicable solo a los PTC, contribuye a la recuperación de los ingresos de los profesores, aun cuando los apoyos no sean asimilables al ingreso regular del tabulador.

Referencias

Adams, J.S. 1965. Inequity in social exchange. Adv. Exp. Soc. Psychol.,62, 335-343.

Aboites, H. (1999). La cultura de la evaluación en México y la evaluación de los académicos en: M. Rueda y M. Landesmann (Coords.), ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos? (pp. 34-55). México: CESU-UNAM.

Canales, A. (2001). La experiencia institucional con los programas de estímulos: la UNAM en el período 1990-1996. Serie: DIE Tesis 32. México: CINVESTAV-IPN/DIE.

Comas, O. (2003). Movilidad académica y los efectos no previstos de los estímulos económicos: el caso

Diario Oficial de la Federación (DOF). (2005). Reglas de operación e indicadores del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). Diario Oficial de la Federación, 1-35. Recuperado de: <http://www.promeo.sep.gob.mx/inge.htm>

Díaz Barriga, A. (1996). Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 1(2), 408-423.

Díaz Barriga, A. (1997). La comunidad académica de la UNAM ante los programas de estímulos al rendimiento. En A. Díaz Barriga y T. Pacheco (Coords.), Universitarios: Institucionalización académica y evaluación (pp. 62-81). México: CESU-UNAM

Estrada, I y Guillermo, C. (2005). El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UADY: características de los académicos participantes y su implementación de 2001 a 2003. Educación y Ciencia, 9(18), 23-39.

Hernández, M. (2002). El diseño gubernamental del Programa Carrera Docente y su implementación en la Universidad de Guadalajara. Un estudio de caso. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

Hirata, R. (2003). 7 nuevas herramientas para el control de la calidad. Material de trabajo. KiesenConsultores S.A. de C.V. Mérida, Yucatán.

Jiménez, S. (2002). El Programa de Estímulos a la Carrera Docente 1996-1997, una experiencia descentralizadora en la Universidad de Guadalajara. Educación y Ciencia, 11(25), 49-59.

Johnson, B. y Christensen, L. (2004). Educationalresearch. Quantitative, qualitative, and mixed approaches. (2ª ed). Nueva York: Pearson Education.

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (2008). The Personnel Evaluation Standards: How to Assess Systems for Evaluating Educators. Newbury Park, CA: SagePublications.

Magaña, M. (2001). Mejoramiento del desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la formación de cuerpos académicos. México: ANUIES.

Mendoza, J. (2002). Transición de la Educación Superior contemporánea en México: de la planeación al Estado evaluador. México: CESU-UNAM y Miguel Ángel Porrúa.

Miranda, R. (2005). La frustración y la envidia: Política, decisiones y estímulos a la actividad académica. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 95.

Patrón, R.M. y Cisneros-Cohernour, E.J. (2012). Modelo de comportamiento del profesorado ante los estímulos académicos. En E.J. Cisneros-Cohernour y R.M. Patrón Cortés (Eds.), Evaluación y Política Educativas: Retos y Dilemas (pp. 99-114). México: Nuevas Letras.

RothDeubel, André-Noël (2006). Políticas Públicas. Colombia: Ediciones Aurora.

Rueda, M. (Coord.). (2011). ¿Evaluar para controlar o para mejorar?. Valoración del desempeño docente en las universidades. México: IISUE, UNAM; Bonilla Artigas Editores.

SEP (1991). Evaluación de la Educación Superior. Modernización Educativa 1989-1994. Educación Superior. Lineamientos generales y estrategias para evaluar la educación superior. México: Secretaría de Educación Pública.

Stake, R.E., Contreras, G. y Arbesú, I. (2012). Assessing the quality of a University-particularly its teaching. En C. Sekolsky y B. Denisson (Eds.), Handbook on Measurement, Assessment, and Evaluation in Higher Education. Nueva York: Routledge.

Valero A. (1999). UNAM. Posturas frente a los programas de estímulos. Trabajo Social, 24-25, 104-111.

Youmons, R.J. y Lee, B.D. (2007). Fudging the numbers: Distributing chocolate influences student evaluations of an undergraduate course, Teaching of Psychology, 34(4), 245-247.